

株式会社新生銀行

Shinsei Bank, Limited

1. 多様な働き方を推進する兼業 -背景と目的-

新生銀行グループでは、人材の多様性と柔軟な働き方を重視しており、戦略分野への人材確保や女性活躍を中心としたダイバーシティ推進などの人事施策を進め、組織的な能力向上を図っていくことを掲げている。そうした中、グループの多様な「人財」がグループの機能を強化するための鍵と位置づけ、2017年頃から、従業員一人ひとり

が能力を最大限発揮できる組織風土作りを進めている。具体的には、時間や場所に捉われない働き方として、在宅勤務や時差出勤等を柔軟に取り入れてきた。こうした取り組みの一環として、2018年4月より兼業を解禁し、社員の挑戦を後押しする環境を整備している。

図表1：多様な働き方の推進施策例

制度など（対象者）	時期	内容など
副業・兼業の解禁 （全従業員）	2018/4	▶ 個人事業主型（業務委託、起業、会社役員など）あるいは他社雇用型のいずれも、競業、利益相反、反社等の制限に抵触しない限り、全従業員に幅広く兼業を承認（就業時間等に一定の制限あり）。
セカンドキャリア支援制度 （一定年齢の一般行員）	2018/6	▶ 2018年6月から導入。一定年齢以上で当行外でのキャリアを目指す者に対し、優遇措置を適用。
⁽¹⁾ ドレスコードの廃止 （全従業員）	2019/8	▶ 新生銀行グループで服装に関する一律のルールを廃止。個人の自立的な嗜好や個性を尊重して、働きやすい環境を整備。
在宅勤務制度の拡充 （全従業員）	2019/10	▶ 2018年4月に正式導入し、2019年10月には原則週2回の制限廃止、対象者を全従業員に拡大、1日のうちオフィス勤務と在宅勤務を組み合わせるなど柔軟な運営を開始。
⁽²⁾ 「くるみん」認定取得	2019/10	▶ 新生銀行で初めて「くるみん」認定を取得。仕事と育児の両立に関する人事制度導入や支援体制の構築などの取り組みが評価。

(1) 接客など対顧客業務がある一部の部署は参考ガイドラインを例示
(2) 新生銀行グループでは、2018年に新生フィナンシャルが「プラチナくるみん」認定を取得

出典：同社ウェブサイトホームページより転載

事業内容 : 法人業務(法人営業、ストラクチャードファイ
ナンス等)、個人業務(リテールバンキング、
コンシューマーファイナンス等)等
従業員数 : 連結 5,605 名 (2021 年3月末時点)



2. 兼業の取り組み概要

(1) 目的

同社では、兼業解禁の狙いとして、以下の3つを挙げている。

- ①イノベーション創造・従業員の成長
- ②働き方の多様化・魅力的な職場作り
- ③社内人材の活用・外部人材の確保

①については、本人にとって社外での人脈の拡大や経験の蓄積につながることを期待している。②については、多様な働き方

を社員に理解してもらおうと同時に、新規学卒者や外部の優秀な人材を採用する際のアピールポイントになるとも考えている。

③については、今後の課題として、AI 技術者やデータサイエンティストなど採用市場で需要が高く、フルタイムでの確保が難しい専門人材について、兼業者としての受け入れを活性化させることを目指している。

(2) 対象者と要件

対象者は、正社員に限らず嘱託やパートタイマーも含めた全従業員である。年齢の要件は特に設けておらず、新入社員も対象としている。ただし、時短勤務者や休職者、直近2年間の人事評価で一定水準を満たしていない者については、兼業を認めていない。

兼業に従事できる時間は、原則週 20 時間未満、月平均 30 時間以内、退勤後に兼業をする場合は1日4時間までとしている。この上限は社員の健康確保の観点から定めている。

兼業先の業務内容については、競業や危険業務の禁止など、最低限の制限事項に抵触しない限り、制限は設けていない。自社

の収益機会を奪うものでなければ、同業他社の兼業も妨げることはしない。銀行業務とは全く関係のない兼業や単なるアルバイトも認めている。

また、兼業先の雇用形態については、個人事業や業務受託のみならず、他社で雇用されることも認めている。他社での雇用については、時間管理対象者の場合、銀行および兼業での1週間の勤務日数において割増賃金の支払義務が発生しないよう、銀行および兼業先での勤務日数を週5日までとして銀行の休日に兼業を行う、または銀行での時間外労働は認めない、もしくは銀行と兼業の実労働時間の合計を週40時間以下とするというルールを設けている。

(3) 運用方法

兼業希望者は、「兼業申請書」および「誓約書」を所属長とグループ人事部に提出し、承認を得る。「兼業申請書」の記載事項については、業務内容や業務予定時間等、基本的な事項のみとしている（事実上、届出制）。ただし、利益相反の可能性がある場合は、所属長とグループ人事部の承認に加え、グループ法務・コンプライアンス統括部の承認を得る必要がある。

「誓約書」には、制限事項や禁止事項に該当する行為・業務はしない、兼業は自己責任である等、兼業をするにあたって守るべき事項を列挙しており、これらを遵守することを兼業者に誓約させている。

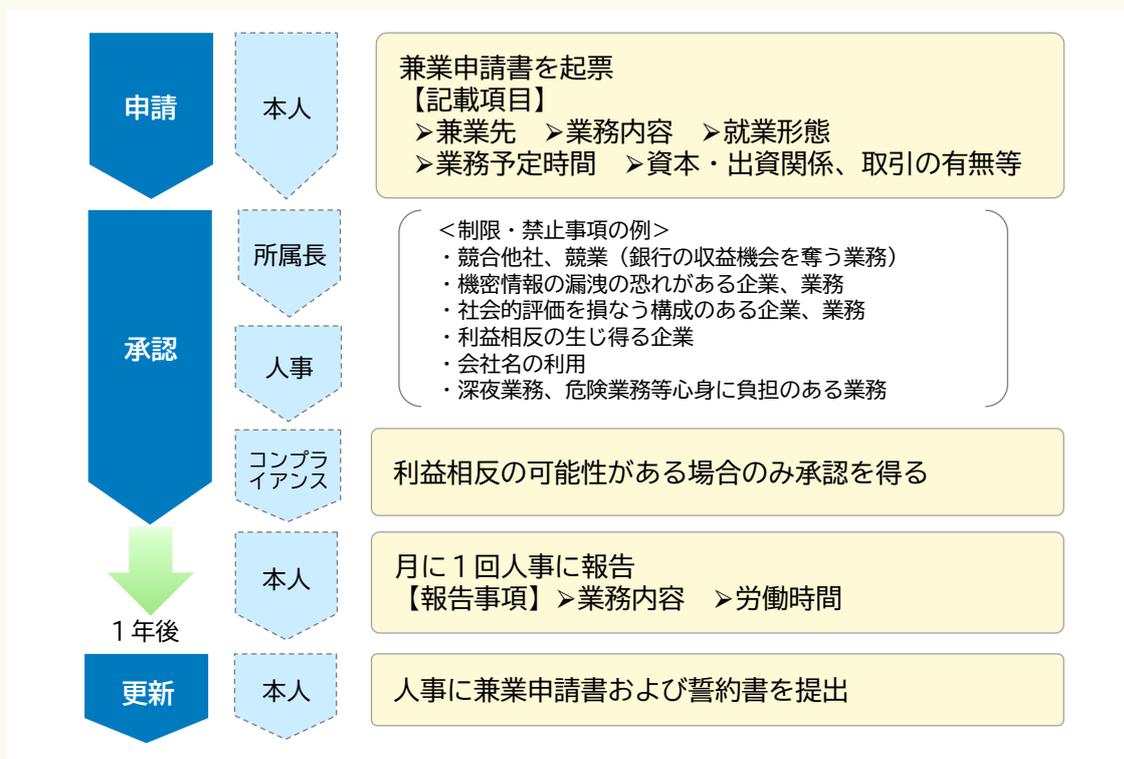
兼業開始後は、兼業者に月に1回のグル

ープ人事部への報告を義務付けている。具体的には、兼業者は、所定の報告サイトで、兼業先での業務内容および労働時間を記入し、グループ人事部に報告する。

また、兼業の承認は1年ごとに更新しており、兼業者は年に1度、「兼業申請書」および「誓約書」をグループ人事部に提出する必要がある。

兼業者の健康確保については、兼業者の健康を損なわないよう労働時間に制限を設けているほか、兼業を承認した後に、申請者の健康状態に変化が生じた場合には、所属部店内でのコミュニケーションにより解決してもらうようにしている。

図表2：兼業申請・承認手続き





3. 成果と今後の展望

新生銀行では、2021年7月時点で、約80名が兼業を申請している。申請者に性別や年齢、職位、部署等の傾向は見られない。

兼業先の業務内容は幅広く、銀行業務で得たスキルを活かし、執筆活動や大学の非常勤講師、財務コンサルタント等をしている者もいれば、パントマイムやオーケストラ指揮者等、趣味の延長で兼業をしている者もいる。

グループ人事部では、兼業に関する啓発活動等は特に行っていない。従業員組合が主体となり、兼業に関するセミナーやイベントを開催することはあるが、他のセミナーやイベントに比べて参加者は多く、社員の兼業への関心の高さが伺えるという。

今後は、AI技術者やデータサイエンティスト等、専門スキルを持った人材を兼業者として受け入れ、人材の流動化を促進し、兼業がより有益なものとなることを目指している。兼業者の受け入れについては、データ分析の専門スキルを持った人材獲得など徐々に実績が見られる。

なお、社内での兼業に関しては、部署を横断して業務を発注し、受注を希望する社員をマッチングさせる実証実験を行っている。

図表3：新生銀行が目指す未来の労働市場



出典：同社提供資料より抜粋